

तालिम र विकास

Training and Development



- मानव संसाधन व्यवस्थापनमा प्रशिक्षण र विकास भनेको ज्ञान, सीप र मनोवृत्ति मा सुधार गरी कार्यसम्पादन र वृत्ति विकासमा परिवर्तन ल्याउने व्यवस्थापकिय प्रकृया हो,
- तालिमले कुनै खास काम वा कार्यको लागि विशेष ज्ञान र सीपहरू प्राप्त गर्नुलाई बुझाउँछ ।
- यो सामान्यतया एक कर्मचारीको हालको कार्य सम्पादनमा सुधार गर्न सम्बन्धित छोटो अवधिको गतिविधिको रूपमा लिने गरिन्छ ।
- यसमा औपचारिक प्रशिक्षण पाठ्यक्रमहरू, अन-द-जब प्रशिक्षण, वा कोचिङ सत्रहरू समावेश छन् ।

- Training and development is a managerial process that brings about changes in performance and attitude by improving knowledge, skills and attitudes.
- Training refers to acquiring specific knowledge and skills for a particular job or task.
- It is generally considered as a short-term activity related to improving an employee's current performance.
- This includes formal training courses, on-the-job training, or coaching sessions.

- कुनै व्यक्तिको वा कर्मचारीको ज्ञान, सीप, क्षमता र व्यवहारमा सुधार परिवर्तन वा परिष्कृतता ल्याउने माध्यम अर्थात् प्रकृया नै तालीम हो,
- कुनै कर्मचारीले हाल गरिरहेका कार्य र भविष्यमा सम्पादन गर्ने कार्य दक्ष र प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्न प्रदान गरिने व्यावहारिक सीप र ज्ञान नै तालीम हो,
- तालीम निरन्तर चलिरहने प्रकृया हो, जसले निश्चित समयमा निश्चित कार्य गर्नको लागि ज्ञान, सीप र व्यवहार सिकाउछ,

- Training is a means of bringing improvement, change or sophistication in the knowledge, skills, abilities and behavior of a person or an employee.
- Training is the practical skills and knowledge provided to an employee to efficiently and effectively perform the work he/she is currently doing and the work and he/she will perform in the future.
- Training is a continuous process that imparts knowledge, skills and attitudes to perform specific tasks at specific times.

- सैद्धान्तिक ज्ञानलाई व्यवहारमा प्रयोग गर्न, संगठनका ऐन, नियम र कार्यविधिलाई बुझ्नु र जिम्मेवारी एवम् उत्तरदायित्व पुरा गर्न सक्षम हुन दिइने ज्ञान नै तालिम हो,
- तालिम मूलक व्यवसायमूलक हुन्छ। यो खास कामसंग सम्बन्धित हुन्छ,
- तालिमको तुरुन्त उपयोग हुन्छ र यो कर्मचारीको वृत्ति विकाससँग सम्बन्धित हुन्छ,
- कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक क्षमताको आवश्यकताको तुलनामा कर्मचारीमा रहेको ज्ञानमा यदी Gap छ भने तालिम दिइन्छ।

- Training is the knowledge given to be able to use the theoretical knowledge in practice, to understand the laws, rules and procedures of the organization and to be able to fulfill the responsibilities and responsibilities.
- The training is essential for Career development and Enhance the personnel's moral and motivation.
- Training is given if there is a gap in the knowledge of the employee compared to the required competence in job.

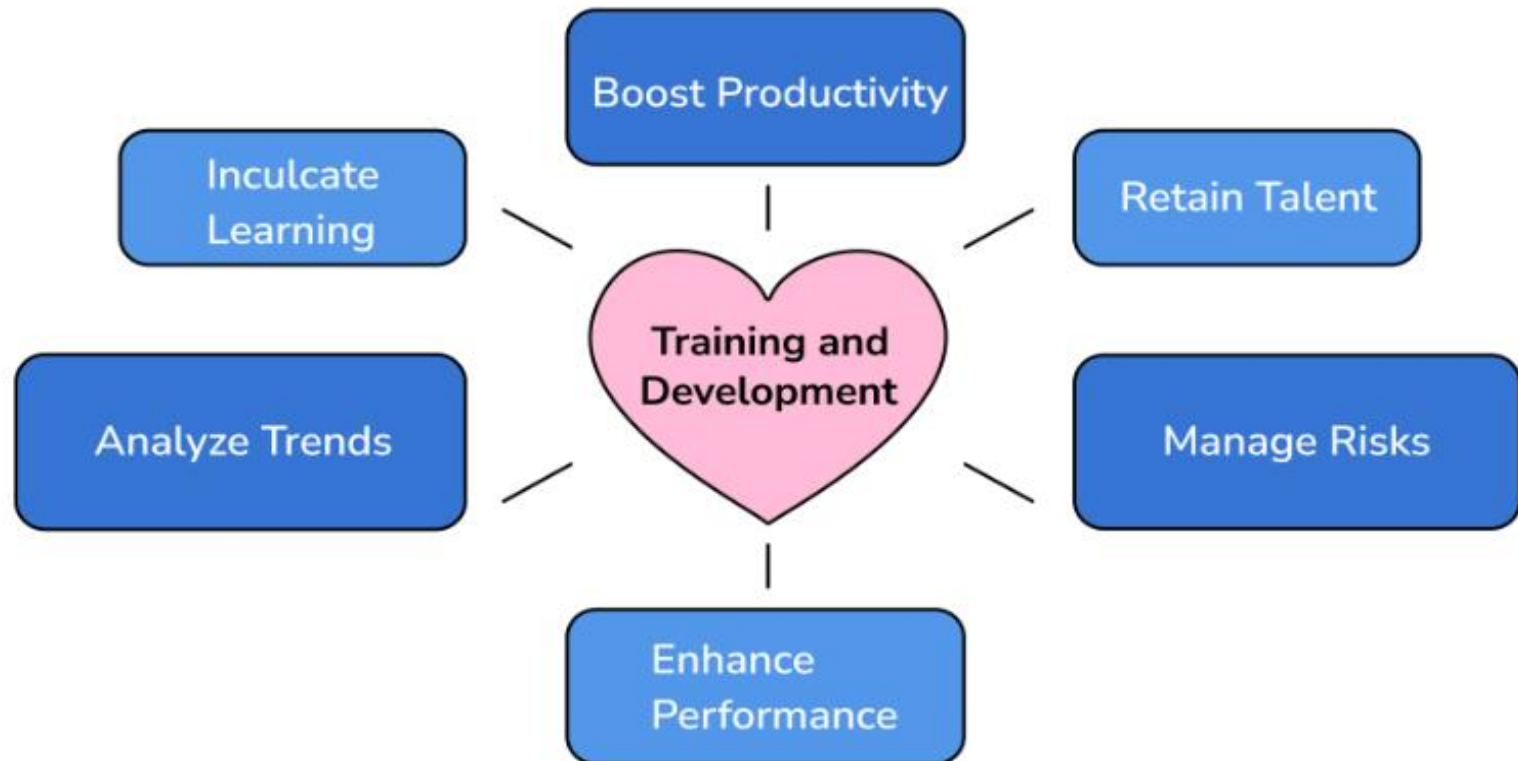
- कर्मचारीको ज्ञान, सीप, क्षमताको न्यूनता पूति गर्ने संगठित प्रयासको रुपमा तालिमलाई लिन सकिन्छ,
- यो एक Learning Method, संगठित सिकाई र ज्ञान, सीप, क्षमतामा सुधार ल्याउने माध्यम हो
- The term training refers to the acquisition of knowledge, skills, and competencies as a result of the teaching of vocational or practical skills and knowledge that relate to specific

[http://en.wikipedia.org/wiki/Traininguseful competencies.](http://en.wikipedia.org/wiki/Traininguseful_competencies)

- कर्मचारीहरूले तालिम र विकास मार्फत आफ्नो कार्य संपादन, वृत्ति विकास, र काम सन्तुष्टि बढाउन सक्छन्
- Training is the process of relaying knowledge, skills, and competencies to individual employees or departments within an organization.
- It often includes a structured and organized approach to learning and plays an important role in organizational performance and success.

- विकासले पूर्व-अवस्थित सीपहरू, ज्ञान, र अनुभवहरूलाई सुधार गर्न र क्षमताहरूलाई जोड दिन्छ ।
- कर्मचारी विकासको प्राथमिक लक्ष्य भनेको व्यक्तिहरूलाई व्यक्तिगत र व्यावसायिक रूपमा विकास गर्न मद्दत गर्नु हो,
- विकासले वर्तमान भूमिकामा योगदान दिन र संगठन भित्र भविष्यका अवसरहरूको लागि तयारी गर्न सक्षम पार्दछ ।

Importance of Training and Development



- Boost Performance and Productivity,
- Talent Management and Retention,
- Overcome Market Competition,
- Effective Risk Management,
- Foster a Culture of Learning and Development,

- कर्मचारी र संगठनको उत्पादन, उत्पादकत्व र प्रभावकारिता वृद्धि गर्न,
- कर्मचारीको मनोबल र उत्प्रेरणा बढाउन,
- कार्यसम्पादनमा प्रतिस्पर्धी हुन, मितव्ययिता ल्याउन र कार्यसम्पादनमा सुधार गर्न,
- परिवर्तलाई संस्थागन गर्न,
- ज्ञान र समयलाई कुशल रूपमा व्यवस्थापन गर्न,

- नविन प्रविधि एवं शैली अवलम्बन गरी कार्यसम्पादन गर्न
- कर्मचारीका कमजोरी हटाउन, सोचाइमा स्पष्टता ल्याउन र क्षमता विकास गर्न,
- सार्वजनिक जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व पुरा गर्न,
- छन्द र तनाव व्यवस्थापन गर्न,
- पदस्थापन, बहुवा र अवकास पश्चातको जीवनका लागि सहज बनाउन,

तालिम चक्र (Training Cycle)

□ आवश्यकताको पहिचान (Training need

Assesment) कार्य सम्पादन मूल्याकन, व्यवस्थापन परिक्षण, सुपरिवेक्षण, सर्भेक्षण, कार्य विश्लेषण, आदिका माध्यमबाट तालिमको आवश्यकताको पहिचान गर्ने ।

□ उद्देश्य निर्धारण (Goal Setting) तालिमको उद्देश्य

SMART हुनु पर्दछ ।

- पाठ्यक्रम र तालिम विधि निर्धारण (Determine curriculum and training methods) भुमिका, प्रवचन, घटनाक्रम, कार्यशाला, लगायत अन्य तालिम विधि र पाठ्यक्रम निर्धारण गर्ने।
- प्रशिक्षक र प्रशिक्षार्थीको छनौट (Selection of trainers and trainees)
- तालिम कार्यान्वयः (Implementation of Training)
- तालिमको मूल्यांकन (Evaluation of training)
- पृष्ठपोषण र निरन्तर सुधार (Feedback and continuous improvement)

TRAINING

Focuses on equipping employees with specific skills & knowledge for a role

Designed with a specific timeframe & objectives in mind

Content is often group or role specific for teams & departments

Success is measured through job performance

Programs are employer-led

VS.

DEVELOPMENT

Focuses on overall capabilities & prepares employees for future responsibilities

A long-term process that spans the entire length of a career

Content is unique & personalized for each employee

Success is measured through long-term growth & career progression

Employees take a more active role

तालिमका किसिमहरू (Type of training)

- ❖ पूर्व सेवा प्रवेश तालिम (Pre-Service Entry Training),
- ❖ सेवा प्रवेश तालिम (Service Entry Training),
- ❖ सेवाकालीन तालिम (In-service training),
- ❖ साधारण र विशिष्ट तालिम (General and specialized training),
- ❖ प्रशिक्षक प्रशिक्षण (Trainer training),
- ❖ छोटो, मध्यम र लामो अवधिको तालिम (Short, medium and long term training),
- ❖ उच्च स्तरको व्यवस्थापन तालिम (Advanced management training).

तालिमका मुख्य समस्याहरू

- व्यवहारिक भन्दा पनि सैद्धान्तिक तालिम हावी हुनु,
- तालिमको लक्ष्य र उद्देश्यमा स्पष्टता नहुनु,
- बहुवा केन्द्रित तालिम कायम हुनु,
- तालिमका लागि विनियोजित रकम प्रभावकारी रूपमा उपयोग नहुनु,
- दक्ष प्रशिक्षकहरूको रोष्टर तयार गरी उपयोग गर्ने प्रणालीको विकास नहुनु,

- सार्वजनिक निकाय पिच्छे प्रशिक्षकको सुविधा र पारिश्रमिकमा फरकपना हुनु,
- तालिममा प्रशिक्षार्थीहरुको छनौटमा आवश्यकता र गुणतन्त्र भन्दा पनि अन्य पक्षबाट प्रभावित हुनु,
- प्राप्त तालिमको सदुपयोग गर्ने संस्कार नहुनु,
- तालिमका लागि स्रोत र साधनको अभाव हुनु,
- तालिमलाई आर्थिक पक्षसँग जोड्ने प्रचलन कायम रहनु,
- विभिन्न तालिम केन्द्रहरुबीचमा समन्वय र सहकार्य हुन नसक्नु,
- तालिमलाई पर्याप्तमात्रमा सूचना र प्रविधिसँग आवद्ध गर्न नसक्नु।

- Predominance of theoretical training over practical,
- Lack of clarity in training goals and objectives,
- Promotion focused training,
- Funds allocated for training are not used effectively.
- Lack of development of a system to prepare and use a roster of skilled trainers,

- Disparity in the facilities and remuneration of trainers in public bodies,
- Being influenced by aspects other than need and quality in the choice of trainees in training,
- Lack of culture to utilize the training received,
- lack of resources and facilities for training;
- Continuing the trend of linking training with financial aspects,
- Lack of coordination and cooperation between different training centers,
- Failure to adequately link training with information and technology.

